add Talentia

¿Igualdad de oportunidades?



© Antrey – Fotolia.com

Presente y futuro de las mujeres en los consejos de administración

2014 2014

Editado en marzo de 2014

Edita: ADD TALENTIA – Pº Castellana, 140 – 91 561 68 26 – www.addtalentia.com

Textos, Diseño y Maquetación: www.informacioneimagen.es

Add Talentia mantiene una división de estudios y un observatorio permanente sobre presencia femenina en los consejos.

Sumario

Introducción
¿Nada nuevo bajo el sol?

El panorama internacional
Mucho ruido y pocas nueces

España
¿El mito de Sísifo?

Conclusiones
A verlas venir

Introducción

¿Nada nuevo bajo el sol?



© Antrey – Fotolia.com

El año 2013 ha sido pródigo en todo tipo de acontecimientos y, como casi siempre, los que han llenado las páginas de los periódicos no han sido los más positivos. Desde las protestas masivas en Egipto, con la caída del presidente **Mursi**, al tifón **Haiyan**, que arrasó una parte de Filipinas o el *shutdown* (cierre administrativo) que sufrió EEUU durante 17 días de octubre, por la falta de consenso en el Congreso para aprobar los presupuestos federales. Latinoamérica vivió la muerte del presidente venezolano **Hugo Chávez**, el regreso al poder en Chile de **Michelle Bachelet**… y la llegada por primera vez en la historia de un latinoamericano a dirigir el Vaticano; el jesuita argentino **Jorge Mario Bergoglio** convertido en el **Papa Francisco**.

Sin embargo, lo que ha presidido 2013 ha sido el panorama económico: la crisis tocó fondo y a partir de mediados de año se produjo un leve crecimiento que se fue reflejando en todas las variables macroeconómicas, incluso el maltrecho empleo comenzó a frenar su ritmo de caída. Así, el PIB creció 1,9% en Estados Unidos y un 0,3% más de lo esperado en la eurozona que, bajo la batuta de **Angela Merkel**, estuvo marcada por la austeridad económica, la leve mejoría franco-alemana, y el control sobre la evolución negativa del euro.



© Antrey – Fotolia.com

En España, amén de los rifirrafes políticos, los casos de corrupción y el varapalo al bipartidismo –con la ascensión de partidos emergentes como UPyD y Ciutadans–, **2013 será recordado como el año del cambio de tendencia, del inicio del fin de esta crisis que comenzó en 2007 y aún no se sabe cuándo acabará**.

Aunque persisten dificultades para lograr un crecimiento sostenible, la recuperación económica española se inició en el último tramo del año, alejando el fantasma de la intervención. Si en 2012 la economía fue de más a menos, este año ha ido de menos a más, registrándose ya un crecimiento positivo del PIB en el tercer y cuarto trimestre. El año cerró con mejores perspectivas para 2014, aunque se tratara de un crecimiento de baja intensidad y escasa creación de empleo, y la OCDE mejoró sus previsiones para nuestro país, augurando que el que el PIB crecerá un 0,5% ese año y un 1% en 2015.

En ese avance, hay que reseñar la mejora de las exportaciones, que crecieron en 2013 un 7% más que el año anterior, y el papel del turismo, que dio sobradas muestras de ser una locomotora clave para la ansiada recuperación macroeconómica española, aunque sin retomar los niveles pre-crisis.



© Antrey – Fotolia.com

¿Y qué papel han jugado las mujeres? 2013 ha tenido muchas y destacadas protagonistas en el ámbito empresarial; vio la llegada de **Esther Alcocer Koplowitz** a la presidencia de FCC, el grupo que fundó su abuelo; el reconocimiento a la labor de **María Dolores Dancausa**, consejera delegada de Bankinter, que alcanzó el primer puesto de la lista de mejores consejeros delegados de empresas españolas elaborada por Forbes, Deloitte, el IE y Ernst & Young; el impulso que dio **María Garaña** a Microsoft Ibérica, empresa que dirige y que cerró 2013 con el mayor crecimiento en ventas de los últimos años, un 6%; la consolidación de **Helena Herrero** como máxima directiva de HP en España y Portugal; la conversión de Dia, presidida por **Ana María Llopis**, en refugio para muchos inversores temerosos... Sin olvidar el empuje de la empresaria española **María Alegre**, cofundadora de Chartboost, que este año trajo de EEUU a Europa esa plataforma tecnológica puntera para juegos en 'smartphones.

En 2013 las españolas han pisado fuerte en todos los terrenos, de la cultura y el deporte, a la ciencia o la economía. Pero aún queda un reducto por conquistar: la diversidad de género sigue sin instaurarse en el mercado laboral y en la cúpula de las empresas; el proceso avanza tan lentamente que puede parecer estancado. La crisis no ha servido, no está sirviendo, para aprender demasiado en este aspecto y continúa sin aprovecharse como merece el talento de la mitad de la población.

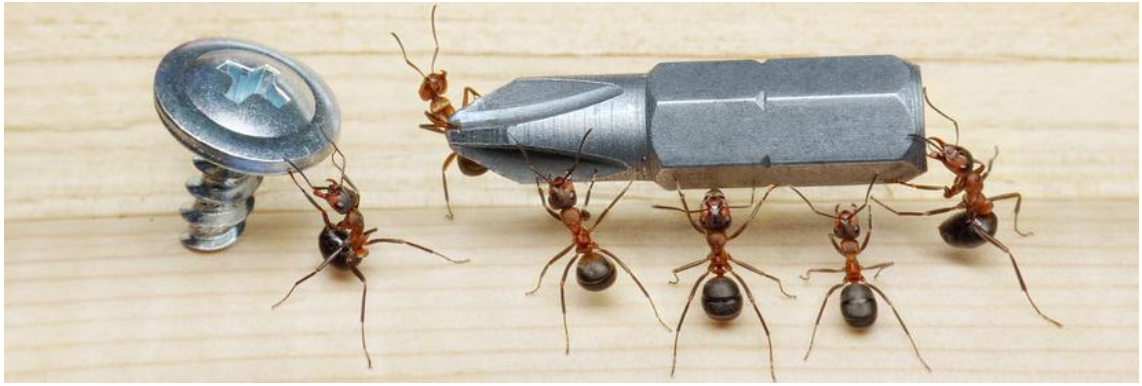


© Antrey – Fotolia.com

De poco sirven nuevos estudios que demuestren, como afirma la directora del FMI **Christine Lagarde**, que "si el número de mujeres que trabaja aumentara al mismo nivel que el de hombres, en los Emiratos Árabes Unidos el PIB crecería un 12%, en Japón un 9%, y en Estados Unidos un 5%". El estudio del FMI de 2013 a que se refería Lagarde, "La mujer, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género" muestra que, "**pese a algunas mejoras, se ha frenado el avance en lo que respecta a la nivelación del campo de juego para las mujeres**".

Actualmente, según la Comisión Europea, sólo hay cinco países de la UE-28 –Finlandia (29,8%), Francia (29,7%), Letonia (28,6%), Suecia (26,5) y Países Bajos (25,1%)– en los que las mujeres representan al menos una cuarta parte de los miembros de los consejos de administración de las grandes sociedades cotizadas. **En 2013 el porcentaje medio de mujeres que se sentaban en los consejos de las mayores empresas de la UE alcanzó el 17,8%,** un 1,8% más que el año anterior.

En España esa tasa baja al 14,8%, aunque hay que destacar el avance desde el 12% del año anterior, siempre según la CE (Ver tabla pág. 13). Sin embargo, y pese a ese avance, todos los miembros de la UE-28 siguen lejos de rondar una paridad que en toda Europa sólo han logrado Islandia, con un 48% de mujeres en los consejos de administración de sus grandes empresas, y Noruega, con un 42%.



© Antrey – Fotolia.com

El panorama internacional

Mucho ruido y pocas nueces



© Antrey – Fotolia.com

Europa: de *espresso* a descafeinado

Aunque hoy en día el 60% de los nuevos licenciados universitarios en la UE son mujeres y el número de doctoras y empresarias experimentadas y de éxito aumenta en proporción geométrica, los hombres siguen manteniendo el liderazgo empresarial en la Unión. Como ya hemos visto, de media, **un mero 17,8% de los miembros de los consejos de las mayores empresas que cotizan en la UE son mujeres**.

La cuestión mantiene vivo el intenso debate político iniciado por la vicepresidenta de la CE, Viviane Reding, cuya línea de pensamiento viene refrendada, desde hace años, por diversos estudios, como el Índice de Salud Empresarial de McKinsey o los propios del FMI, con una conclusión común: "**no aprovechar las habilidades de las mujeres altamente cualificadas constituye un desperdicio de talento y una pérdida potencial de crecimiento económico**". Según estos estudios, las empresas que han ido incrementando la representación de las mujeres en sus Consejos de Administración y entre sus altos cargos de dirección ofrecen una mejor organización y registran mayores resultados.

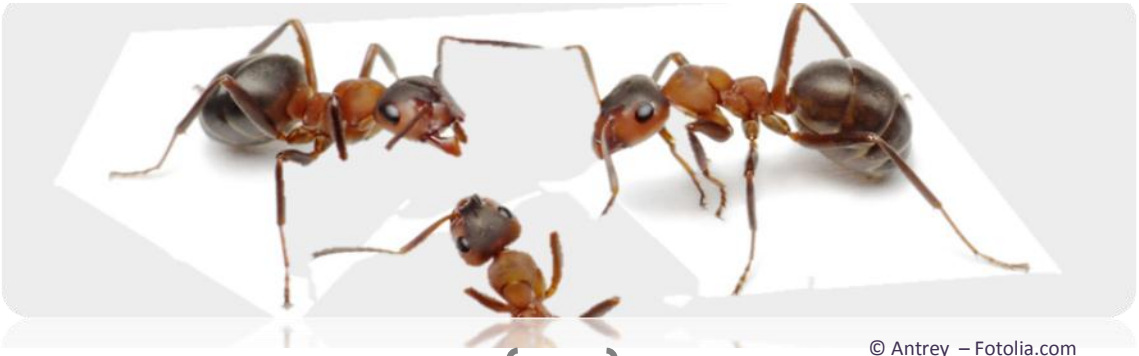


© Antrey – Fotolia.com

La Comisión y el Parlamento Europeo siguen presionando, aunque sin sanciones, para que la paridad empresarial cuaje en las grandes empresas de todos los países de la UE. Sin embargo, los avances siguen siendo limitados. Un año después de que la Comisión Europea anunciara medidas para romper el techo de cristal que sigue frenando el acceso del talento femenino a la cúpula de las compañías más grandes de Europa, la situación no ha cambiado significativamente. **De 2003 a 2013, el aumento medio anual del número de consejeras de las grandes empresas cotizadas ha sido tan sólo de 0,6 puntos porcentuales**.

La legislación propuesta en noviembre de 2012 por la CE centra su objetivo en que en 2020 –2018 para las empresas públicas– el sexo menos representado alcance el 40% de los puestos no ejecutivos de los consejos de administración de las empresas que cotizan en bolsa. **De seguir a este ritmo, no parece probable que se alcance el objetivo en la fecha pactada**.

Según el análisis de la Comisión Europea, la convivencia entre los estados miembros de la UE que han comenzado a introducir diferentes tipos de leyes para alcanzar la paridad de género en los consejos de administración (Bélgica, Francia, Italia, los Países Bajos, España, Portugal, Dinamarca, Finlandia, Grecia, Austria y Eslovenia) y los que aún no se lo han planteado, puede obstaculizar el funcionamiento del mercado único europeo, ya que diferentes normas en el Derecho de sociedades así como las



© Antrey – Fotolia.com

sanciones –donde las haya– por no cumplir con las leyes de equilibrio de género, “pueden generar complicaciones a las empresas y tener un efecto disuasorio sobre sus inversiones transfronterizas”.

Por este motivo, **tanto la CE como el Parlamente Europeo defienden la creación de un marco comunitario con reglas de acción positiva que acabe con la fragmentación normativa actual**.

Mientras se baraja la idea de ese marco común, los datos escriben la realidad. En tres años, de octubre de 2010 a octubre de 2013, el porcentaje de mujeres en los consejos se redujo en seis de los 28 Estados miembros de la UE y aumentó en los otros 22 países, según la Comisión Europea. Pero ¿dónde y cuánto aumentó?



© Antrey – Fotolia.com

MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS GRANDES EMPRESAS UE 2011, 2012 Y 2013			
	2011 (%)	2012 (%)	2013 (%)
Finlandia	26	29	29,8
Francia	22	25	29,7
Letonia	27	28	28,6
Suecia	25	26	26,5
Países Bajos	18	22	25,1
Eslovaquia	15	14	24
Dinamarca	16	21	22,9
Eslovenia	14	19	21,6
Alemania	15	18	21,5
Reino Unido	16	19	21
UE-28	14	16	17,8
Bélgica	11	13	16,7
Bulgaria	15	12	16,7
Lituania	14	18	16,1
Croacia	_	_	15,1
Italia	6	11	15
España	11	12	14,8
Polonia	12	12	12,3
Austria	11	12	12,6
República Checa	16	16	11,3
Luxemburgo	6	10	11,3
Hungría	5	7	11,3
Irlanda	9	9	11,1
Portugal	6	7	8,8
Grecia	6	8	8,4
Rumania	10	12	7,8
Estonia	7	8	7,3
Chipre	5	8	7,3
Malta	2	4	2,1

FUENTE: Comisión Europea. *Database on women and men in decisión-making* (datos a octubre de 2013).

La mayor parte de las mejoras significativas se produjeron en los países que han puesto en marcha, o considerado hacerlo, medidas legislativas sobre la paridad. Así, los mayores incrementos porcentuales se registraron en Francia (17,4 pp), Eslovenia (11,8 pp), Italia (10,4 pp), los Países Bajos (10,2 pp) y Alemania (8,8 pp).



© Antrey – Fotolia.com

MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS GRANDES EMPRESAS OTROS PAISES DE EUROPA 2011, 2012 y 2013			
	2011 (%)	2012 (%)	2013 (%)
Noruega	41	44	42
Islandia	21	36	48
Macedonia (anti	19	16	17
República de Ser	17	18	17
Turquía	11	10	12,2*

FUENTE: Comisión Europea. *Database on women and decision-making* (datos recogidos entre el 11/10/2013 a 31/10/2013).

* Dato 2013 Catalyst Census

Como destaca el International Business Report 2013 de Grant Thornton: *Presencia de mujeres en puestos directivos*, **la UE calcula que a este ritmo se tardaría al menos 40 años en alcanzar el equilibrio entre sexos en los consejos de administración de las grandes empresas europeas**. En resumen, a pesar de algunas mejoras, puede decirse que la representación femenina en los consejos de las sociedades cotizadas no ha avanzado de manera significativa en los dos últimos años.

A falta de otras iniciativas, la esperanza está puesta en la Directiva propuesta por la CE que, desde el 20 de noviembre de 2013, cuenta con el respaldo de una amplia mayoría del Parlamento Europeo. Aunque necesitó un año para hacerlo, el PE aprobó la legislación en primera lectura, lo que **confirma el fuerte consenso existente en las principales instituciones europeas para aumentar el equilibrio de género en los consejos de administración** y el apoyo general al enfoque de la Comisión. No obstante, aún quedan pasos para que la Directiva entre en vigor. El texto, cada vez más descafeinado, se está debatiendo actualmente en el Consejo de la UE. ¿Cuánto tiempo necesitarán para sacarlo adelante? ¿Y cómo saldrá?



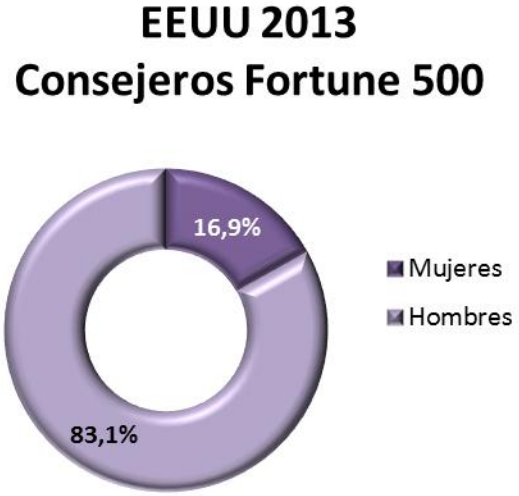
© Antrey – Fotolia.com

Estados Unidos: pronóstico plano

Tampoco hay cambios destacados en EEUU. Un año más, y son ya ocho ejercicios consecutivos, ha habido poco o ningún aumento en el número de mujeres en los consejos de administración de las grandes compañías estadounidenses, según el Catalyst Census 2013: Fortune 500 Women Board Directors. En concreto, las mujeres ocupan el 16,9% de los puestos de consejero frente al 16,6% registrado en 2012.

Menos de una quinta parte de las empresas tiene un 25% o más de mujeres en los consejos, y **el 10% de las grandes sociedades estadounidenses no cuenta con ninguna consejera**. En este sentido, la situación se mantiene idéntica a la de 2012.

Por otra parte, **apenas dos de cada 100 empresas han cumplido el objetivo de la paridad**, alcanzando al menos un 40% de mujeres en sus consejos de administración, según los datos recogidos en el 2013 Catalyst Census.



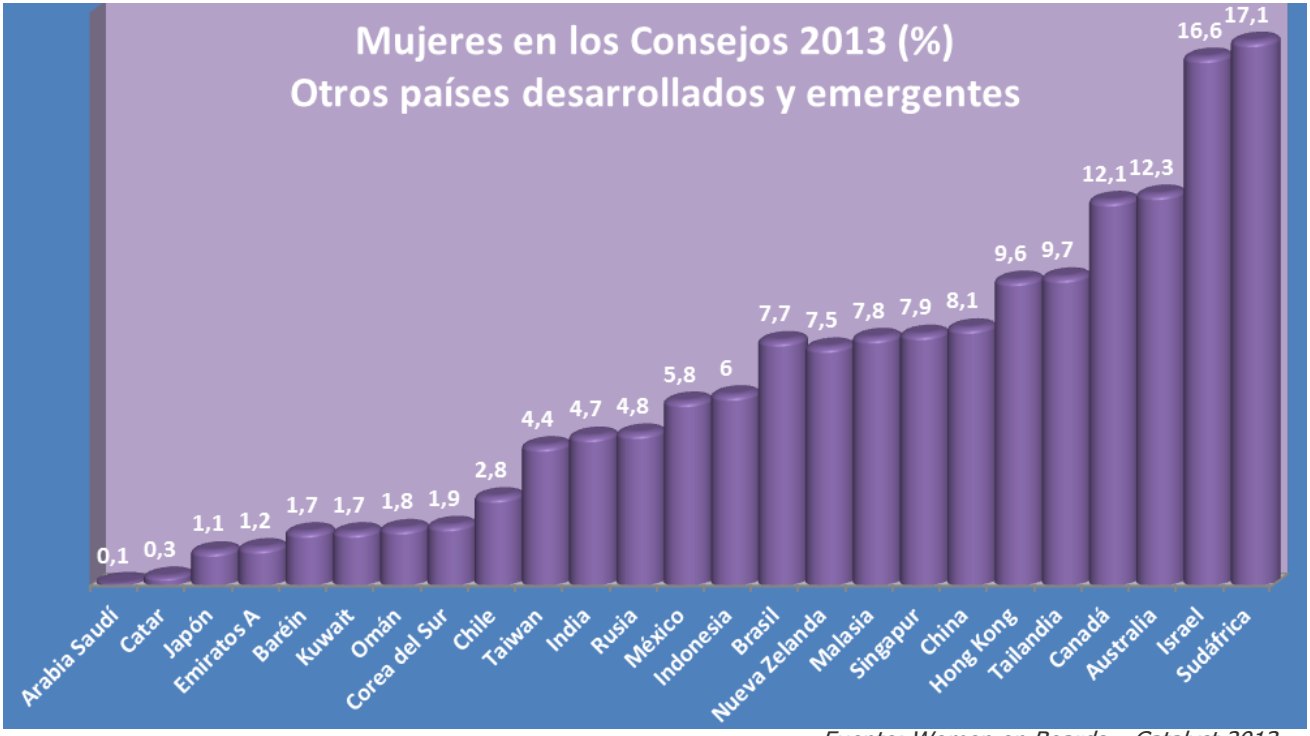
Fuente: 2013 Catalyst Census: Fortune 500 Women Board Directors



© Antrey – Fotolia.com

Los emergentes sí avanzan en paridad

Con excepciones como Arabia Saudí, Catar, Emiratos Árabes o Japón, que sigue anclado en su tradición milenaria, **buena parte de los países emergentes está dando una oportunidad al talento de las mujeres en los consejos de administración de sus grandes empresas**. No es que vayan en cabeza, pero algunos están muy cercanos a la media europea y superan a muchos países de la UE. Sudáfrica, por ejemplo, ha avanzado desde el 16% de 2012 al 17% este año; Israel, del 15% al 16,6%. Entre las mayores progresiones destaca la de Australia que ha pasado de tener una representación del 8,4% en 2012 a un 12,3% en 2013, y la de Canadá que del 10,3% ha pasado al 12,1%. Los retrocesos los protagonizan Omán, de 2,3% a 1,8%; Kuwait, que perdió un punto, y Baréin que ha caído un 0,7% en representación femenina.



Fuente: Women on Boards – Catalyst 2013

España
¿El mito de Sísifo?

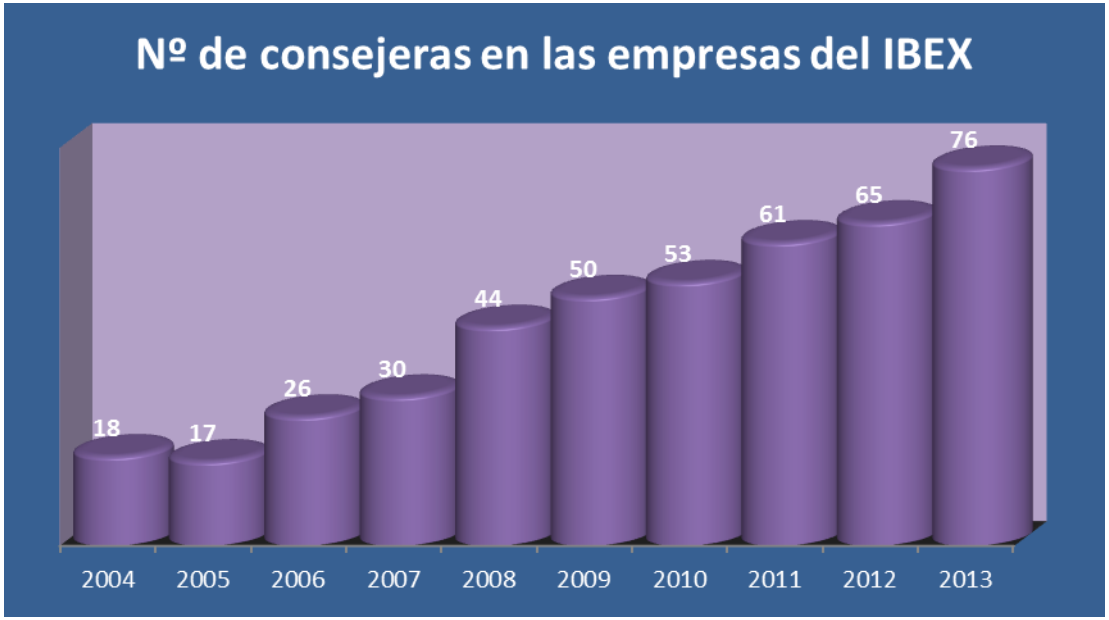


© Violetkaipa – Fotolia.com

El año 2013 cerró con un total de 76 consejeras para las 35 empresas que integraban el Ibex a 31 de diciembre, un 16% del número global de consejeros que, a estas alturas, sabe a poco. Pero, pese a que la paridad parezca condenada, como Sísifo, a empujar perpetuamente una roca que vuelve a caer nada más alcanzar la cima, hay que valorar que **el número de consejeras del Ibex ha crecido un 16,9% en un año, pasando de 65 a 76, y considerar, además, que el número total de consejeros se ha reducido un 3%**.

MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS DEL IBEX 35										
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Nº mujeres en Consejos	18	17	26	30	44	50	53	61	65	76
% mujeres en Consejos	3,4	3,3	5,1	6	8,7	10,2	10,6	12,1	13,2	16
Nº sociedades con consejeras	11	12	19	21	26	27	29	32	31	32
% sociedades con consejeras	31,4	34,3	54,3	60	74,3	79,4	82,9	91,4	88,6	91,4
Nº total consejeros (hombres y mujeres)	525	508	505	502	507	490	502	505	490	476
Tipología consejeras										
% Ejecutivas (sobre total consejeras)	22,2	11,8	15,4	6,7	4,5	4	3,8	3,3	6	4
% Dominicales (sobre total consejeras)	50	47,1	42,3	36,6	29,6	32	26,4	27,9	26	22
% Independientes (sobre total consejeras)	27,8	41,2	42,3	56,7	63,6	64	67,9	65,6	66	72,5
% Otras (sobre total consejeras)	0	0	0	0	2,3	0	1,9	3,2	2	1,5
*FUENTE: CNMV y Add Talentia - *2013 (elaboración propia con datos de las empresas a 31-12-2013)*										

No hay empresa del Selectivo que no asegure –y así lo haga constar en sus informes anuales de gobierno corporativo– promover todas aquellas políticas necesarias para asegurar la igualdad de oportunidades y evitar sesgos implícitos, así como cualquier discriminación en los procesos de selección, y no sólo de los miembros del Consejo de Administración, sino de cualquier puesto de trabajo. Aseguran también en su mayoría garantizar que los candidatos, del género que sean, reúnan los requisitos de competencia, conocimientos y experiencia para el desarrollo del cargo.



Fuente: CNMV y elaboración propia

Sin embargo, del dicho al hecho queda mucho trecho, y **las mejoras que han podido registrarse en 2013 se deben más a los cambios en la composición del Ibex** –como la salida de Endesa, que nunca ha tenido una mujer entre las filas de su consejo de administración, o la entrada de Jazztel, con cuatro consejeras–,

que a una clara apuesta por el talento de las personas, sea cual sea su sexo. La autorregulación no funciona lo suficiente, pero **el Gobierno español, que considera que la imposición de cuotas no responde a las condiciones internas de cada empresa, sigue apostando por el auto-compromiso de las compañías para reforzar las políticas internas de igualdad**.

Quizá por falta de mejores resultados en los consejos de administración, el Ejecutivo ha vuelto los ojos a la alta dirección y en enero de 2014, **el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad buscó la complicidad de las empresas para aumentar la representación de las mujeres en los órganos de dirección de las sociedades**, excluyendo los consejos de administración, para los que –dice– desarrollará otros convenios. Logró el compromiso de 31 empresas –entre las que figuran Acciona, Sabadell, Santander, CaixaBank, Ferrovial, Repsol, Enagás, Iberdrola, Indra, Jazztel, NH Hoteles, REE y Sacyr, así como Renault, Vodafone, IBM, BT, Adecco o Mutua Madrileña– que se comprometen a lograr en cuatro años "una presencia de al menos un 20% de mujeres en puestos de dirección o incrementarla respecto a su cifra actual en al menos cinco puntos". Se trata de lograr que al menos haya una mujer en la



© Kikkerdirk – Fotolia.com

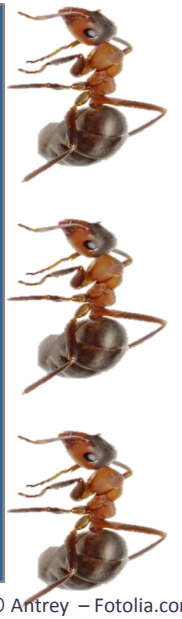
terna final de candidatos para una promoción interna, asegurar la formación de las empleadas y evitar que la maternidad sea una desventaja.

Pero, volviendo al año 2013 y a los consejos de administración de las empresas del Ibex-35, hay algunas mejoras que reseñar, empezando por el hecho de que **a fin de 2013 sólo quedaban tres compañías sin ninguna consejera. Se trata de Técnicas Reunidas, Gas Natural y Sacyr**. Esta última parece querer enmendar la situación, para lo que ha mantenido conversaciones con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para la suscripción voluntaria de acuerdos de promoción de la mujer en la alta dirección y el consejo de administración de la sociedad, condicionando esto último al alcance de los criterios que apruebe la CNMV en su actual revisión de la normativa de gobierno corporativo.

Además, en 2013, Sacyr buscó deliberadamente la entrada de una consejera y la Junta General de accionistas celebrada el 27 de junio designó para el puesto a **Isabel Martín Castellá**, que no accedió al cargo por causas administrativas ajenas a la compañía.

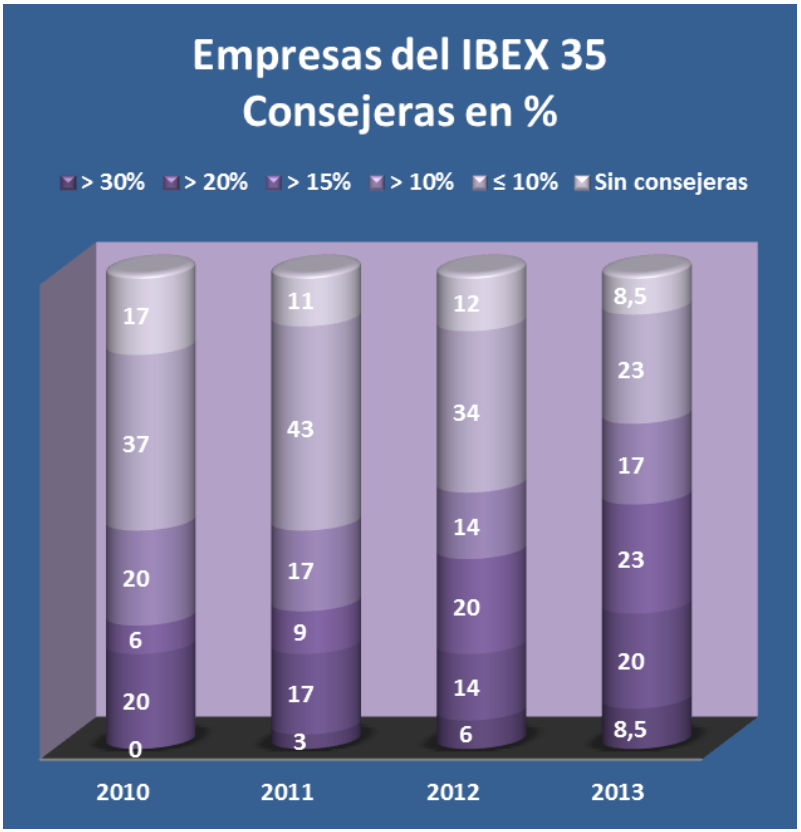


Fuente: CNMV y elaboración propia



© Antrey – Fotolia.com

En Técnicas Reunidas la situación es poco proclive al cambio. En su informe de 2013, la empresa señala: "No ha sido preciso variar la composición de un consejo que durante el ejercicio 2013 ha continuado ejecutando correctamente las tareas que tiene encomendadas". Y en Gas Natural son aún más explícitos: "**Examinadas las distintas características profesionales en la selección de posibles candidatos y candidatas a ocupar un puesto en el Consejo, ha resultado que los candidatos se ajustaban mejor que las candidatas al perfil requerido**".



CNMV – Elaboración propia



© Antrey – Fotolia.com

En la parte alta de la tabla, **como líder en materia de paridad, se sitúa Jazztel, que se incorporó al Ibex en abril de 2013 y aportó un 44% de consejeras**. Se trata de la única empresa del Selectivo que cumple antes de tiempo la Ley de Igualdad, cuyo objetivo para 2015 era –nadie lo espera ya– que los Consejos alcanzaran ese 40%.

En segunda posición, **con un 36,4% está Red Eléctrica, la más comprometida históricamente con la igualdad**. Empezó el 22 de mayo de 2008, con la incorporación simultánea de tres consejeras. En los ejercicios 2009 y 2010, Red Eléctrica Corporación ocupó el primer lugar del Ibex 35, con el porcentaje más alto de mujeres miembros del Consejo de Administración (27,3%). En 2012 incorporó una nueva consejera independiente y así, al finalizar el ejercicio 2013, cuatro de sus miembros, que representan el 36,4% del total y el 40% de sus consejeros externos, son mujeres.

El tercer lugar del ranking de la paridad lo ocupa Acciona con un 30,8% de talento femenino en su Consejo. Superando el 20% figuran Iberdrola, FCC, CaixaBank, Inditex, Viscofan –que volvió al Ibex el 1 de enero de 2013– e Indra.

Desde el año 2006 Iberdrola ha ido incrementando sostenidamente el número de mujeres en su Consejo de Administración. En junio de ese año designó por cooptación a **Inés Macho**; en julio de 2008, a **Samantha Barber**; en septiembre de 2009 se confirmó a Inés Macho como consejera independiente especialmente facultada; en marzo de 2010 entró **Helena Antolín** como consejera externa independiente, y en abril de 2013 se designó consejera por cooptación a **Georgina Yamilet.**



© Antrey – Fotolia.com

SOCIEDADES DEL IBEX 35 (a 31 de diciembre de 2013) PORCENTAJE DE MUJERES CONSEJERAS									
	2011			2012			2013		
SOCIEDAD	Total Consejeros	Mujeres	% M/TC	Total consejeros	Mujeres	% M/TC	Total consejeros	Mujeres	% M/TC
JAZZTEL (1)	10	4	40	10	4	40	9	4	44
RED ELECTRICA	11	3	27,3	11	4	36,4	11	4	36,4
ACCIONA	13	4	30,8	13	4	30,8	13	4	30,8
IBERDROLA	14	3	21,4	14	3	21,4	14	4	28,5
FCC	18	5	27,8	18	5	27,8	18	5	27,8
EBRO FOODS (2)	13	2	15	12	2	16,6	13	3	23
CAIXABANK	17	4	23,5	19	5	26,3	18	4	22,2
INDITEX	9	2	22,2	9	2	22,2	9	2	22,2
VISCOFAN (3)	8	2	25	9	2	22,2	9	2	22,2
INDRA	15	3	20	14	3	21,4	14	3	21,4
DIA (4)	-	-	-	10	2	20	10	2	20
ENAGAS	15	2	13,3	13	2	15,4	15	3	20
SANTANDER	19	2	10,5	16	3	18,8	16	3	18,8
ARCELOR MITTAL	10	2	20	11	2	18,2	11	2	18,2
BANCO POPULAR	18	2	11,1	20	3	15	17	3	17,6
ABERTIS	20	1	5	20	1	5	17	3	17,6
OHL	12	1	8,3	12	2	16,7	12	2	16,7
GRIFOLS	11	1	9,1	11	1	9,1	12	2	16,7
MAPFRE	22	1	4,5	21	1	4,8	20	3	15
BBVA	13	1	7,7	14	2	14,3	14	2	14,3
BME	15	2	13,3	14	2	14,3	14	2	14,3
BANCO SABADELL	15	2	13,3	15	2	13,3	14	2	14,3
IAG	14	1	7,1	14	1	7,1	14	2	14,3
REPSOL	15	2	13,3	15	2	13,3	16	2	12,5
GAMESA	10	2	20	10	2	20	10	1	10
BANKIA (5)	18	2	11,1	10	1	10	10	1	10
BANKINTER	10	1	10	10	1	10	10	1	10
AMADEUS	11	1	9,1	11	1	9,1	11	1	9,1
FERROVIAL	12	1	8,3	12	1	8,3	12	1	8,3
MEDIASET	15	1	6,7	15	1	6,7	15	1	6,7
ACS	17	1	5,9	17	1	5,9	17	1	5,9
TELEFONICA	18	1	5,6	18	1	5,6	18	1	5,6
GAS NATURAL	16	0	0	17	0	0	17	0	0
SACYR	18	1	5,6	15	0	0	14	0	0
TECNICAS REUNIDAS	12	0	0	12	0	0	12	0	0
TOTAL	505	61	12,1	490	65	13,2	476	76	16

FUENTE: Add Talentia (elaboración propia con datos a 31.12.2013 de las empresas)

(1) Jazztel entró en el IBEX el 23 de abril de 2013 / (2) **Ebro Foods** volvió al Ibex en junio de 2013, sustituyendo a Abengoa / (3) **Viscofan** volvió al Ibex el 1 de enero de 2013
(4) **Dia** entró en el IBEX 35 el 2 de enero de 2012 / (5) **Bankia** dejó el IBEX el 2 de enero de 2013 y volvió al índice el 23 de diciembre de 2013, sustituyendo a Endesa

Indra, novena del ranking con un 21,4% de consejeras, afirma en su informe que desde antes de 2005 el consejo viene prestando especial atención para que, con ocasión de la incorporación de nuevos consejeros, en particular de los independientes, la sociedad cuente con una mayor diversidad de género en sus órganos de gobierno. Sin embargo, los tres nombramientos realizados en 2013 han sido varones.

Grifols, por su parte, nombró en 2013 a **Belén Villalonga** como nuevo miembro del Consejo de Administración, en calidad de consejera independiente, doblando el porcentaje de talento femenino en su consejo. **En Grifols aseguran que las medidas explícitas no son necesarias "ya que el Consejo de Administración fundamenta sus propuestas de nombramiento de consejeros estrictamente en criterios de cualificación profesional**".



© Antrey – Fotolia.com

También mejoró Mapfre, que cuenta con tres consejeras entre los 20 miembros de su Consejo. Durante el ejercicio 2013 se nombraron dos consejeras independientes (**Adriana Casademont** y **Catalina Miñarro**), ambas a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones.



Algo se va avanzando, aunque sea poco a poco. Sin embargo, todavía hoy, **más del 30% de las empresas del IBEX-35 tiene como mucho un 10% o menos de talento femenino en su Consejo de Administración.**

En ocasiones, esta carencia de presencia femenina en el consejo se compensa un tanto en el gobierno de la empresa. Así por ejemplo, la alta dirección de Sacyr, que no tiene ninguna consejera, cuenta con dos mujeres en sus filas: **Laura Bravo**, secretaria del Consejo de Administración, y **Ana Sánchez**, directora del Área de Aprovisionamientos.



Otras empresas cuentan con mujeres tanto en el Consejo como en la cúpula directiva. Así, Acciona, con cuatro consejeras de un total de 13, tiene a cinco mujeres profesionales entre los 36 miembros de su alta dirección: **Isabel Antúnez**, directora general del Área Acciona Inmobiliaria; **Carmen Becerril**, directora general de Internacional; **Macarena Carrión**, directora general del Área Presidencia; **Arantza Ezpeleta**, directora General del Área de Desarrollo de Negocio Global, y **Dolores Sarrión**, directora general del Área Adjunta de Recursos Corporativos



No obstante, hay casos como el de Telefónica, con sólo una consejera desde 2008 –independiente hasta 2012 y ejecutiva desde entonces en su condición de presidenta de Telefónica Europa–, que asegura que “no hay otros criterios de selección que los méritos del candidato (solvencia, competencia y experiencia)”,

© Antrey – Fotolia.com

lo que no ha obstado para que los dos únicos nuevos miembros incorporados a su consejo desde 2008 (fueron designados en 2011) hayan sido varones.

Por si alguien duda de que haya suficientes mujeres solventes, competentes y experimentadas para estos cargos, sirva como ejemplo Mediaset. Su Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha provisto ya, "previos análisis oportunos, de **un listado de mujeres que cumplen a la perfección todos los requerimientos para ser nombradas miembros del Consejo de Administración de la compañía, cuya designación como tales será oportunamente valorada en el mismo momento en que surja la oportunidad**".

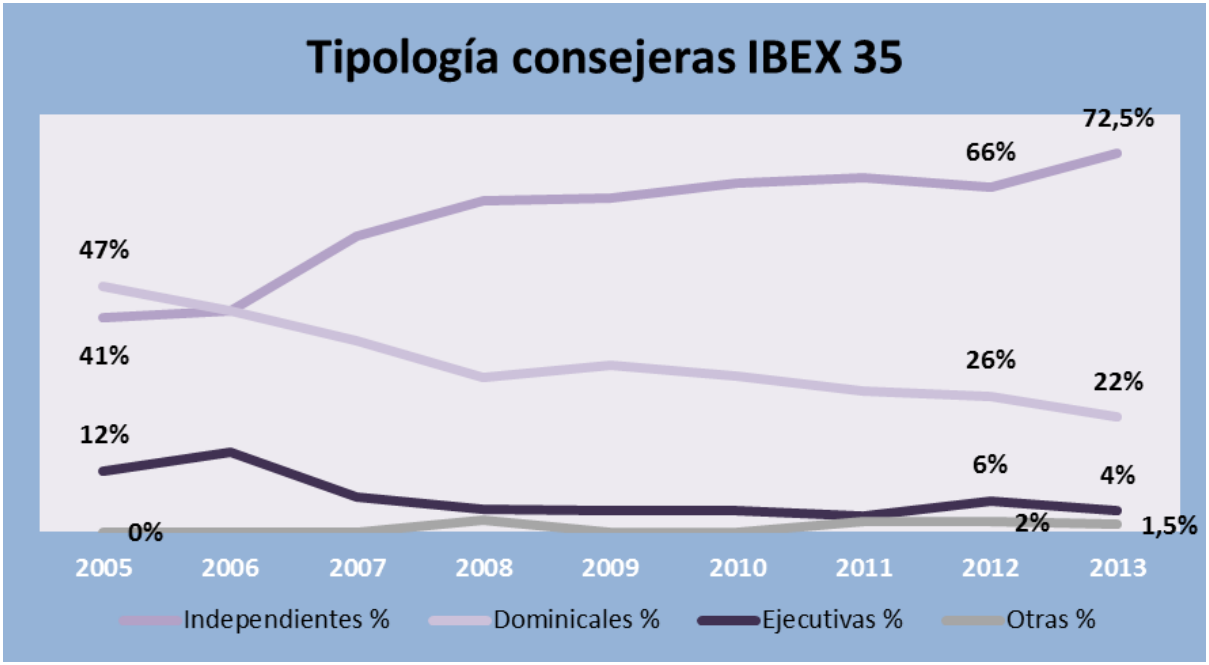
También merece un comentario Viscofán, hoy con dos consejeras, que ha decidido abrir un proceso de selección de candidatos para la Junta General de 2014, en la que cuatro consejeros finalizarán su mandato. La empresa asegura que "la Comisión de Nombramientos, asesorada por un experto externo, considerará de igual manera candidatos hombres y mujeres, de forma que se garantice que el procedimiento de selección favorezca la diversidad de género".



© Antrey – Fotolia.com

En cuanto a la la tipología de las consejeras, vemos que apenas hay evolución. Persiste la escasez de ejecutivas, un leve 4% en 2013, ya que esos puestos siguen ocupados por hombres de manera casi exclusiva. También el porcentaje de consejeras dominicales, de un 21% en 2013, resulta netamente inferior al de sus compañeros varones.

No es una cuestión española. **Según un estudio de la Comisión Europea, actualmente el 85% de los consejeros no ejecutivos y el 91,1% de los ejecutivos son hombres**, mientras que las mujeres constituyen el 15% y el 8,9% respectivamente. Las mujeres sólo tienen ventaja, y con diferencia, en los puestos de consejero independiente –en 2013 alcanzaron un porcentaje del 73%-. ¿Por qué será?



FUENTE: CNMV – y elaboración propia

Conclusiones

A verlas venir



© Antrey – Fotolia.com

La igualdad de género en el mundo empresarial es, hoy por hoy, una ilusión. **La incorporación equilibrada del talento femenino a los centros de decisión y gestión de las empresas sigue siendo una asignatura pendiente**.

La realidad muestra que los hombres dominan los Consejos de Administración y la alta dirección de las compañías europeas. Por ello el pleno del Parlamento Europeo (PE) votó a finales de 2013 a favor de una futura normativa que garantice un acceso más equitativo a la cúpula empresarial, al exigir que el género menos representado suponga al menos el 40% de los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas.

"Hemos adoptado una resolución consistente y enviado un mensaje fuerte al Consejo Europeo, pero también a las sociedades europeas: **Es esencial que las empresas que cotizan en bolsa incluyan mujeres cualificadas en sus procesos de toma de decisiones, con el fin de fomentar la competitividad y respetar los principios y valores de la igualdad en la UE**", señaló la europarlamentaria griega y ponente de este tema, Rodi Kratsa-Tsagaroupoulou.

Los eurodiputados insisten en que las compañías deben alcanzar este objetivo mediante procesos de selección transparentes y proponen que los países impongan sanciones a las empresas que no cumplan esa premisa de transparencia en la selección e igualdad de oportunidades, más que a las que no alcancen el objetivo del 40% en 2020.



© Kikkerdirk – Fotolia.com

Esas sanciones del PE serían "efectivas, proporcionales y disuasorias" e incluirían excluir de las licitaciones públicas a las empresas así como su exclusión parcial de la financiación de los Fondos Estructurales de la UE.

Tales medidas propuestas por el Parlamento Europeo podrían animar, si no la paridad, al menos la diversidad de género en los consejos, lo difícil será que prosperen. En cualquier caso, lo que es evidente es que para avanzar hacia esa diversidad equilibrada hace falta un compromiso que comienza por incorporar un sistema de selección equitativo. **En las propias empresas del Ibex admiten que los procesos a que se someten muchas candidatas a consejera, no los superarían buena parte de los consejeros en el cargo**.

Y aunque la legislación europea sólo será de aplicación para las empresas con más de 250 trabajadores, los europarlamentarios exigen a los Estados miembros que introduzcan políticas de apoyo e incentivos a las pymes "para que mejoren considerablemente el equilibrio de género en todos los niveles de gestión".

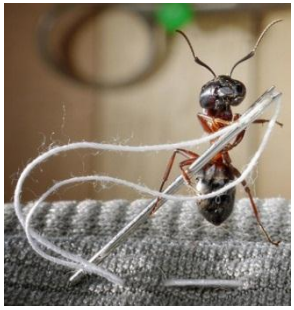
Desde de la comisión de Asuntos Jurídicos del Parlamento Europeo, la socialista austríaca Evelyn Regner, afirmó: “El Parlamento ha hecho sus deberes y ahora es el turno del Consejo, que debe avanzar en esta legislación para que podamos concluirla antes de las próximas elecciones europeas. Esto demostrará a los ciudadanos que mantenemos nuestra lucha contra la discriminación y nuestro compromiso por la igualdad de oportunidades en el mercado laboral".



© Kikkerdirk – Fotolia.com

La pregunta es ¿logrará el Consejo Europeo aprobar en unos meses lo que el Parlamento tardó un año en refrendar? Lo consiga antes o después de los comicios al Parlamento Europeo de mayo de 2014, **lo importante es que las empresas e instituciones apuesten por cumplir con sus directrices y vayan tomando medidas efectivas y vinculantes para garantizar el acceso igualitario de hombres y mujeres a los consejos y puestos directivos**.





Como apuntábamos en el informe 2013, **incorporar el talento de las mujeres, más del 50% de la población, a los Consejos de Administración y los comités de dirección de las empresas no es ningún capricho, es una oportunidad para aprovechar el valor añadido de los equipos mixtos, ofrecer una visión más amplia, desarrollar nuevas habilidades, incrementar la productividad, mejorar los resultados, y, porque no, para rejuvenecer los consejos**. Quizá en 2014, con la aplicación de una nueva directiva, podamos constatar un avance práctico en la igualdad de oportunidades y, con él, una presencia más equitativa de toda la población en las cúpulas de las empresas. De momento seguimos a verlas venir.

Bibliografía seleccionada

- Catalyst: Women on Board 2013
- Informe CE Data base women on board 2013
- FMI: Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género. 2013
- Grant Thornton International Business Report 2013. *Presencia de mujeres en puestos directivos: retroceso en España*
- European Commission: Women in economic decision-making in the EU: Progress report
- European Commission, Justice: Report on Progress on Equality between Women and Men in 2012
- 2013 Catalyst Census: Fortune 500 Women Board Directors
- European Professional Women´s Network: EPWN Board Women monitor 2012
- CNMV: Informes Anuales de Gobierno Corporativo de las Compañías del IBEX
- Catalyst (Nancy M. Carter y Christine Silva): Mentoring: Necessary but insufficient for advancement
- Governance Metrics International: 2011 Women on Boards Report (marzo 2011)



© Antrey – Fotolia.com